

# 発達障害と知的障害を有するKさんの仕事の広がり 就労支援B型事業所への相乗効果

～一人はみんなのため、みんなは一人のため～

○富澤 克佐（社会福祉法人かしの木会くず葉学園・日中支援課 支援員）  
古家 英樹（社会福祉法人かしの木会くず葉学園・日中支援課）

## 1 はじめに

くず葉学園は神奈川県西部に位置する。「共感し、共に育ち、共に生きる」を理念とし、1984年5月に成人施設として創設した。日中の事業は、生活介護と就労支援B型の多機能型である。今回は、Kさんが就労支援継続B型事業の清掃美化パートを利用して「仕事の広がり」と所属グループの「相乗効果」がみられた一年を紹介する。

## 2 プロフィール

Kさんは重度の知的障害を示す25歳の男性。自閉的傾向。身長は179cm、体重60kgと瘦身体型である。愛の手帳3度。障害支援区分は4。2016年7月に当園の利用を開始した。

## 3 実践の背景

筆者が担当する就労支援B型の美化パートは、園内の美化（清掃）のみならず洗濯や配膳を担う多機能な動きが求められるパートである。その為、Kさんが利用を開始するにあたり「仕事の流れや展開がわからないのではないか」「障害の重い人が入って本人やグループは大丈夫かな」と不安に思った。

そこで、配慮した点は、

- ① それぞれの作業がKさんの能力にマッチしているかどうかを確認すること。
- ② マッチするであろうと推測した作業のプログラムを固定すること。

以上を実施した。

発達障害、とりわけ自閉的傾向の方は、手順を覚えることで、確実に仕事ができ、大きな力になるということも聞いたので、Kさんの真面目さを評価して取り組んだ。

美化パートの仲間から「Kさんは僕たちの仲間だ」と声をかけられ、挨拶をしてもらうようになると表情も良くなった。仲間たちはKさんに「期待」をするようにもなった。障害は重いけれども、社会性もあることがわかったので、今後の変容に賭けてみた。

## 4 支援の経過

### (1) 強みを活かす視点

Kさんの強みをアセスメントしたところ、①数字に強い、②字が読める、③視覚的な情報に強い、④パター的な行

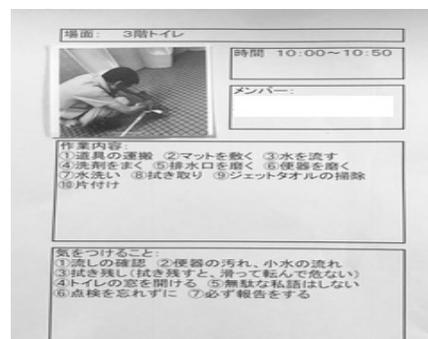
動が得意、⑤グループ意識がある、⑥情緒が安定している、⑦仕事が丁寧である、⑧気持ちを表情で表すことができる、⑨若さがある、⑩グループホーム・日中活動支援員・相談員・成年後見人とサポーターがたくさんいる、ことがわかった。こうした強みを活かしていこうと考えた。

Kさんがひらがなが読めるのを仲間たちが発見。仲間のYさんは「俺より上手い」と苦笑い。また、配膳を通して数字が強いのに気づかされ、仲間の評価は「Kさん、いろいろできるのだ！」と認めるようになってきた。

### (2) 強みを活かして発揮してもらうために

#### ① 作業マニュアルの作成

作業は、視覚に強い特性を活かし、「本人の持っている能力を最大限に発揮して、いきいきと仕事をしてもらいたい」との思いがあった。そのツールとして「作業マニュアル」を作成してみた。これは、各場面を写真入りのシートにまとめた一枚である(写真1)。



作業マニュアルの一例（トイレ清掃の場面用）

Kさんの為に作業マニュアルを作成したことで、今までは身体で覚えていた仕事を他のみんなとも文字、写真で確認した。「私たちはこんなに仕事していた！」と、各々の達成感がうまれ、より確かな仕事の理解と取り組みにつながった。

#### ② カードを用いる

Kさんは主体的に言葉を表出するのが苦手なので、カードを用いることで状況に適した行動が取れるようにした。「困った時」「体調が悪い時」絵のカードで対応を図った。

6ヵ月経った頃、二人一組で行うトイレ清掃で、一人が遅刻をしてきた時、Kさんが先に清掃を開始し、遅れた先輩がビックリしたことがあった。作業マニュアルをもとに

トイレ清掃の手順を確認していく。日々の積み重ねがKさんの主体性を養い、自信が得られることにつながった。

## 5 支援の結果

支援の結果、「受動的で、協働作業には向いていない」と思っていたが、かなりできることがわかった。覚えると自主的にスムーズに動ける。そこで、適応を広げるためいろいろな作業種にトライした。トイレ清掃では、10工程の内、1工程ずつを覚えて、10ヶ月後には全工程を自分で進めることができた。現在40分掛かる作業をさらに短縮したので、ストップウォッチを使い練習している。

ここに支援の結果を表でまとめてみる(表)。

表 Kさんの実践の評価

場面(例)	入園1か月	6ヶ月	1年
トイレ清掃	×	△	○
ジェットタオル清掃	△	○	◎
洗濯場の乾燥機清掃	○	○	○
配膳	△	○	◎



Kさんが作業している様子(ジェットタオル清掃)

## 6 仕事の広がり効果と事業所への相乗効果

美化パートは6人(他、不定期で1人在籍)で構成される。Kさんは誰からも声をかけられる穏やかな人柄なので、作業展開のなかで、「水拭きモップ掛けが素晴らしい!」と仲間から評価してもらい「誉めてもらい」「話題にしてくれる」ことが自信につながった。また、若く体力があるので、スピードを要求される風呂場やトイレの床を水切りローラーやデッキブラシで磨く担当にして、その強みを活かすようにした。

また作業中だけでなく、作業前の話し合いでも、Kさんの作業について「順番通りやれているね」「仕上げがきれいだよ」「早くなってきた」「隅々もていねい」という意見が仲間から出て、Kさんはうれしいのかニコニコ聞いている。こうしてKさんは単独作業もできるようになった。その結果、グループにとっても、日常的になかなか手が回らないトイレの隅々や食堂床面の汚れ落としの特別清掃を組むことが可能となった。Kさんが力をつけることで、仲間はKさんをさらに認めることにつながり作業の広がりも可能になった。Kさんも、認められることで自信が付き、

さらに作業工程の広がりも認められた。このように、Kさんとグループの良い相乗効果がうまれた。

## 7 考察と今後の展開

当初、Kさんには「くず葉学園の雰囲気慣れ、清掃美化パートのメンバーとの関わり慣れる」を目標に支援したが、仕事の広がりもとても早く進んだ。

一方で、課題もあった。実習生が入った時に、作業で使う洗剤を捨ててしまう行為が見られた。作業自体の崩れにはならなかったが、このような行為が出たことは、彼の内面の不安と緊張の表現だと捉えた。日常とは違う行為が出たときは、混乱していると考えて、「職員や仲間と一緒に作業をおこなう機会」を多くして安心感を持たせるようにした。結果、そのような行為はほとんど見られなくなった。このように自閉症の対人関係特性を考慮する必要があった。

なお、生活の場であるグループホームの連絡ノートから、休日にホームで料理をして、なかなかの腕前らしい。潜在的な能力はあると思われるので、時間はかかると思うが、将来、社会での就労が少しでも可能になるように支援するのが夢である。

美化パートは、園内清掃作業が主であるが、長期的には、二つの目標がある。

- ① 特別清掃と呼ばれるワックスかけのトレーニングをする。その出来栄の向上とKさんを含めた仲間全員の質的向上をめざしたい。
- ② 他事業所の清掃や職場見学をしながら地域社会に活動を広げることをめざし、チャレンジを続けていきたい。



美化パートメンバー：後列中央がKさん(左2番目が筆者)

## 8 おわりに

Kさんの強みに視点を置き、作業工程をスケジュール化した。美化パートの一人一人が目に見える形にして進めた事で、仕事の確実性が向上した。その結果、Kさんの仕事も広がり、相乗効果で事業所のレベルアップにつながった。

今後も、障害の重い方であっても挑戦する気持ちを忘れず日々の実践を積み重ねていきたい。

### 【連絡先】

古家 英樹 くず葉学園・日中支援課  
e-mail : furuya@kuzuhagakuen.com

# 障がい者の動機づけと生産性向上に関する研究

## －就労継続支援A型事業所を対象とした質的調査から－

福間 隆康（高知県立大学 専任講師）

### 1 はじめに

就労継続支援A型の事業所数は、2011年度の1,058か所から2015年度には3,158か所へ増加している。利用者数も2011年度の19,333人から2015年度の57,527人へ増加している。総費用額も増加傾向にあり、2011年度の22,759百万円から2015年度には78,146百万円へ増加している。

一方、生産活動の内容が適切でない事業所や利用者の意向にかかわらず、すべての利用者の労働時間を一律に短くする事業所など不適切な事例が増えているとの指摘があり、支援内容の適正化と就労の質の向上が求められている<sup>1)</sup>。

就労継続支援A型事業所は、一般就労困難な障がい者にとって最低賃金が保障された仕事を得ることのできる唯一の場である。しかしながら、A型事業所は、積極的に生産活動を行い、利潤を分配する事業体であると同時に、利用者に対し必要な支援を提供する障害福祉サービス事業所でもある。それゆえ、A型事業所の運営には特有の難しさが存在する。

このような中、継続して県内トップクラスの平均工賃を支給し、長く働くことを希望する障がい者を雇用し続けているA型事業所がある。そこで本研究では、収益の上がる働きがいのある仕事を提供し、障がい者の就労継続を実現している就労継続支援A型事業所を取り上げ、モチベーションを高め、生産性の向上を実現する人的資源管理を明らかにすることを目的とする。

### 2 調査対象・方法

本研究は、上記の研究目的を達成するため、インタビュー調査を実施した。インタビューは2016年3月23日および2016年7月28日に、神奈川県および岡山県の就労継続支援A型事業所の管理者等を対象に行った。

### 3 事例

#### (1) X法人・X事業所の概要

X法人は2009年に設立され、同年12月1日から就労継続支援A型事業を開始した特定非営利活動法人である。障がい者雇用のきっかけは、家内工業であった1983年に、ハローワークの担当者から倒産で失業した知的障がい者2名の住居と仕事を提供してほしい旨の依頼があったことである。

2016年7月現在、身体障がい者17人、知的障がい者21人、精神障がい者6人、発達障がい者3人、合計47人の障がい者を雇用している。性別は、男性37人、女性10人である。

年齢構成は、10代1人、20代10人、30代11人、40代11人、50代9人、60代5人であり、平均年齢は41.6歳である。

事業内容は、①繊維加工部門、②金属部品検査部門、③農業部門、④在宅就労部門の4つに分かれている。繊維加工部門では、4種類の機械を使って糸の巻き取りを行っている。金属部品検査部門では、自動車部品等のネジ穴検査を行っている。農業部門では、トマトのハウス栽培を主に、季節の野菜を栽培・販売している。在宅就労部門では、パソコンを使って地図の作成を行っている。仕事内容は、利用者の希望や特性を考慮して決められており、原則固定されている。

工賃は利用者47名全員に最低労働賃金以上を支払っている。仕事に慣れてきて一生懸命がんばっている人には時給800円、配達の仕事をしている人には時給850円を支払っている。2016年度の工賃平均額は、月額119,022円、時間額777円である。

X事業所は、新しく入社した人には、慣れるまで本人の希望に合わせて勤務時間を変更し、無理をさせないようにしている。仕事内容は、先輩の利用者を中心に、職業指導員と協力して時間をかけて教えている。利用者には、「習うより慣れろ、『職人』になろう」と呼びかけている。障がい者と仕事をする上では、決して焦らないこと、無理をさせないことが重要であるという。仕事ができるようになることより、まずは環境に慣れること、仲間をつくり増やしていくことができるように支援している。

#### (2) Y法人・Y事業所の概要

Y法人は1958年6月に設立され、2008年4月1日から就労継続支援A型事業を開始した社会福祉法人である。障がい者雇用のきっかけは、知的障害児童施設に入所していた知的障がい児の成長とともに、自立に向けた就労支援が課題となったことである。

2016年3月現在、知的障がい者19人、精神障がい者1人、合計20人の障がい者を雇用している。性別は、男性16人、女性4人である。年齢構成は、20代7人、30代1人、40代5人、50代6人であり、平均年齢は41.6歳である。

事業内容は、①自動車部品組立部門、②どんぐりポット苗栽培部門、③給食業務部門、④食品加工部門の4つに分かれている。自動車部品組立部門では、部品受入、部品準備、組立検査、出荷、難易度の高い部品組立、品質改善推進を行っている。どんぐりポット苗栽培部門では、どんぐり採取から植樹用ポット苗作りを行っている。給食業務部門では、法人内事業所の昼食を自主調理している。食品加

工部門では、トマトジュース、トマトピューレ、ブルーベリージャム等の加工品の製造を行っている。仕事内容は、利用者の希望と特性を考慮して決められており、原則固定されている。

工賃は利用者20名全員に最低労働賃金以上を支払っている。工賃は個人によって異なっており、難易度の高い仕事をしている人ほど高くなっている。2015年度の工賃平均額は、月額149,692円、時間額943円である。

Y事業所の最大の特徴は、発注先である企業と施設を結び営業窓口として別会社を設けている点である。企業と福祉施設の間に管理会社を通すことにより、材料を自分たちで仕入れて、組み立てて納品するという一つの事業体としての流れを作っている。これにより、最低賃金を支払える収益性のある仕事を確保している。

同事業所では、40年以上にわたって継続して企業から仕事が発注されている。その理由として、品質向上への努力が挙げられる。品質管理の取り組みとして代表的なものとしては、「一人一工程」を原則にした組立ラインの構築、仕事の量（迅速性）よりも仕事の質（正確性）を優先した作業体制、部品の数量過不足、異物混入、誤組等の不具合を防止するための手作り治工具の導入がある。

## 4 分析結果と考察

### (1) 分業（専門化）

X事業所では、利用者に「職人」になるよう呼びかけており、熟練労働者を目指していた。一方、Y事業所では、「一人一工程」を原則にした組立ラインを構築することにより、品質管理を徹底していた。これは業務を分業し、作業効率を高めるといふ専門化の原則に基づいていると言える。これらの事例から知的障がい者に対する分業の有効性について、次の2点が示唆される。第一に、理解するには時間のかかる知的障がい者にとって、仕事を分業することにより作業に習熟し、作業効率が上がる。第二に、知的障がい者は習熟の仕方が非常にゆっくりしているため、分業は習熟を早めさせ、達成レベルを高める点で有効である。たとえば、組立て作業を専門に行っている人と、部品管理を専門に行っている人という分業を行えば、それぞれが達成できる知識の量（幅と深さ）は大きく向上するであろう。

しかしながら、分業には作業者の働く意欲が低下してしまうというデメリットが存在する。なぜなら、分業で個々の作業が細かくなりすぎると、作業者は自分の遂行していることが全体に対してどのような意味をもっているか分からなくなるからである。この問題への対処法として、X事業所では、受注先企業の本社を訪問し、自分たちが検査した部品がどこに使われているか見学したり、完成品を見せてもらったりすることで、モチベーションの向上を図っていた。Y事業所では、工場内に自動車の模型が飾っており、

自分たちが組立てた部品がどこに使われているか分かるようになっていた。

### (2) 目標設定

X事業所では、利用者に進んでできたことを記録に書いてもらい、それが達成できたかどうか確認していた。一方、Y事業所では、品質管理を促すため、個々の利用者が目標を設定し、目標を達成した人を表彰する取り組みを行っていた。これらの事例から知的障がい者に対する目標設定の有効性について、次の3点が示唆される。第一に、難しいことを理解し、判断する力が弱い知的障がい者にとって、目標は何が期待されているかを明確化する助けになる。第二に、知的障がい者は予測や洞察する力が弱いため、明確で具体的な目標は、動機づけや職務遂行の点で有効である。第三に、新しいことや環境の変化に応じた行動をとる力が弱い知的障がい者にとっては、目標設定のプロセスに自ら参加し、納得した上で目標を設定することがその後の仕事意欲や生産性に影響する。

目標と動機づけを関連させた理論として代表的なのは、目標設定理論（theory of goal setting）である。これまでの研究結果から、以下のような効果が確認されている<sup>2)</sup>。①目標が達成され、そのことが従業員にフィードバックされると、従業員はその仕事が好きになり、成果に対する満足度が高まり、その仕事への満足度も高まる。②フィードバックと承認は、従業員間に無意識の競争を誘発し、そのことがまた従業員の成果を高めさせる。③目標設定は、自信を強め、達成の誇りを感じさせ、これからも進んで挑戦を受け入れる意欲を強める。④とくに参加的な目標設定が成果を高め、有能感を増進するうえで効果がある。

## 5 おわりに

本研究は、障がい者の動機づけと生産性を高める人的資源管理について、職務設計の方法を中心に、就労継続支援A型事業所の事例を通じて検討を試みた。

しかし、今回研究で用いたインタビューの結果は、2事業所のものにすぎない。インタビュー調査は、具体的な事実を知ることができるだけでなく、研究者が想定していたフレームワークを超えた発見ができる可能性がある。したがって、今後は障がい者のモチベーションと生産性の向上において何が重要となるのか、複数の就労継続支援A型事業所を対象に詳細なインタビュー調査を実施することが必要であろう。

### 【参考文献】

- 1) 厚生労働省：放課後等デイサービス，就労継続支援A型事業の見直しについて(2017)
- 2) Locke, E. A. and Latham, G. P. : *Goal Setting*, Prentice-Hall(1984) (松井資夫・角山剛訳：目標が人を動かす—効果的な意欲づけの技法，ダイヤモンド社[1984])

# 障害者職業能力開発校における、 タブレット端末を活用した職業訓練について

上西 能弘（国立職業リハビリテーションセンター 職業訓練指導員）

## 1 はじめに

国立職業リハビリテーションセンターでは、訓練生の入所が毎月実施され、訓練生の障害種別の個性が高い。このため、訓練の進め方は一般的な集合形式ではなく、個別カリキュラムが基本となっている。障害特性にあわせて個性を重視しながら、各々の訓練生が技能習得を偏りなく・滞りなく行うためには、自学自習で技能習得できる環境を整え、教材や進捗管理を見える化、集約化することが効果的である。

近年、ICT（情報技術）を活用した教材やシステムの開発が教育分野で進んでいるが、職業訓練の分野も例外ではない。その上で、訓練の実施にあたっては、ICT活用のメリット・デメリット、障害者を対象とした職業訓練であることを十分に考慮する必要がある。

今回は、当センターにおけるタブレット端末の活用状況とその効果について報告する。

## 2 職業訓練の概要

### (1) 訓練対象者

高次脳機能障害のある方、発達障害のある方及び精神障害のある方を対象とした「職域開発科」の「物流・組立ワークコース」の訓練生である。物流業で行われる商品のピッキングや運搬、伝票処理等の物流作業、製造業で行われる什器や電子機器等様々な製品の組立・分解作業に関する知識・技能を習得する。

### (2) タブレット端末の活用方法

端末上で扱う訓練教材の主幹として、「物流・組立訓練システム」を活用する（図1）。これは物流業・製造業への就労に必要な技能訓練メニューを一つのアプリケーションにまとめた訓練教材である。「基礎訓練」「応用訓練」「実践訓練」「訓練記録」「学科テスト」で構成され、入所当初から訓練修了・就職までの期間行う訓練が網羅されている。

複数の訓練教材が管理画面上からボタン一つでアクセス可能なよう作られている。学科についてはテストプログラムを取り入れて、自主的に訓練課題の学習ができるようにしてある。実践訓練メニューは基礎・応用訓練から学んだ作業の技能に加え、グループウェアやメールソフトなどのコミュニケーションツールを積極的に活用し、実務に即した作業を経験できるよう訓練課題を構成している。



図1 物流・組立訓練システム（トップページ）

## 3 訓練の実施状況(タブレット端末活用の経過)

### (1) 平成28年8月～物流・組立訓練システム運用開始～

従来の訓練内容と新規の学科・技能の内容を盛り込んだ教材「物流・組立訓練システム」を作成し、訓練場面で運用を開始した。訓練生には操作マニュアルを配付した上でスタートした。この時点ではタブレット端末は正式に導入しておらず、訓練生はマウス操作を基本としてシステムを操作していた。

### (2) 平成29年4月～タブレット端末導入開始～

物流組立ワークコースに10.1インチの2in1タイプのタブレットPCを導入した。OSはMicrosoft社のWindows10である。

「物流・組立訓練システム」は元々タブレット端末での活用を想定し作られているため、操作方法マニュアルは従来のまま変更せず、タッチ操作についてのみ訓練生に追加説明した上でスタートした。

## 4 結果

### (1) タブレット端末を活用した訓練の実施状況

平成29年4月～7月に物流・組立ワークコース内で訓練を実施した人数の内訳を示す（表）。

表 訓練実施者数 内訳

	入所数	在所数	就職数
精神障害者	2	1	1
発達障害者	9	9	0
高次脳機能障害者	1	1	0

### (2) 訓練生からの声

訓練生からは以下の声を得られた。

- ・従来の訓練テキストは基本的に紙媒体のみであったが、



# 一般校での職業訓練指導員における 精神・発達障害の可能性のある訓練生の行動特性の分析に関する一考察

○深江 裕忠（職業能力開発総合大学校 助教）  
石原 まほろ（職業能力開発総合大学校）

## 1 はじめに

近年、障害者向けに特化していない、一般求職者向けの職業訓練コースを設置している職業能力開発施設（以下「一般校」という。）においても、精神・発達障害の可能性のある訓練生（以下「配慮訓練生」という。）への支援・対応が求められている。配慮訓練生の多くは発達障害の診断がないケースが多く、本人の障害受容を前提とした手法が使えず、難しい対応を迫られている。

そこで高齢・障害・求職者雇用支援機構では、一般校を対象にした支援・対応方法をまとめた「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」<sup>1)</sup>（以下「ガイド」という。）を開発した。

さらに職業能力開発総合大学校では、ガイドをベースにし、配慮訓練生の行動特性に着目して支援・対応を実施していく方法を習得する研修を開発した。この研修では、職業訓練現場の実態に合わせた実践的な内容の演習と実習が豊富に用意されているのが特徴である。全国の職業訓練指導員を主な対象として、各地で研修を実施し、これまでに1,000名以上が受講している。

ところで、研修内容には、配慮訓練生の行動特性を発見する演習がある。

ベテランの支援者は本人の行動特性を分析する力が優れている。特に「できない」能力ではなく、「できる」能力を発見する力が優れている。なぜならば「できる」能力を活かして「できない」能力をどのように補うかを考えることが支援方法を検討する糸口だからである。

したがって、一般校の職業訓練指導員が配慮訓練生への支援・対応を実施する上でも、「できる」能力を把握する力は必須である。そのために演習を行っている。

しかし、研修の演習等を通じて、ベテランの職業訓練指導員であっても「できる」能力を見逃しやすいことがわかった。そこで、本発表では、その要因を考察し報告する。

## 2 一般校での状況

ガイドによると、高度職業訓練（20歳前後の訓練生が多い）を実施している高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する一般校を対象に行った調査では、平成25年度に在籍している訓練生5,582名中配慮訓練生は192名（約3.4%）である。そして、特定の地域に集中しているのではなく、ほぼ全国的に在籍している結果となった。すなわち、訓練

コースの定員が20～30名であることから、平均して1クラスに1～2名程度の配慮訓練生が在籍していることを示している。

なお、この調査は職業訓練指導員の主観的な判断によるもので、スクリーニングを利用して配慮訓練生かどうか判断したわけではない。従来の指導方法で対応できるケース（例：学力が低い、反抗的な態度）とは異なり、コミュニケーションや社会性の面で本人を理解するのが難しく、対応方法を見いだせない訓練生を配慮訓練生としている。

いずれにしても、医学的に障害に該当するかどうかは別にして、職業訓練指導員が訓練する上でコミュニケーションや社会性の課題を抱える訓練生が3%以上在籍しているのが現状である。

さらに、在籍中の診断の有無については、診断がある配慮訓練生は3割だけで、残りの7割が診断がない状況である<sup>2)</sup>。

## 3 行動特性の分析の必要性

第2章で述べた状況から、一般校で配慮訓練生の支援・対応を検討する際には、各種検査結果に基づいた「障害」特性の情報はないものと考えたほうがよい。したがって、訓練中の配慮訓練生の行動を観察した結果に基づいた「行動」特性の情報が大事になってくる。

行動特性とは、配慮訓練生の行動の傾向や能力についての特性である。そして、行動特性には「できる」能力と「できない」能力がある。「できる」能力とは、配慮訓練生の能力の中で優れている行動特性のことである。「できない」能力とは、逆に苦手とする行動特性である。ただし、あくまで配慮訓練生自身の能力上の比較なので、平均的な訓練生の能力との比較ではないことに注意する必要がある。

そのため、研修では、配慮訓練生の仮想事例から行動特性を発見するグループワーク演習を用意している。

グループワーク形式で行うのは、一人で行動特性を発見すると間違えた見立てが生じやすいが、複数人で行動特性を発見して検討すると、間違えた見立てが議論の中で消えていき、仮想事例作成時の設定に近い行動特性を発見できるようになる事を体験するためである。（実は、あえて間違えた見立てをしやすい情報を仮想事例に含ませている。研修では、議論をしながら正しい見立てに移り変わっている様子をよくみかける。）

#### 4 行動特性の分析の課題と要因

職業訓練指導員は、日常的に、訓練生の訓練中の様子をよく観察し、訓練指導に活用している。そのため、ベテランの職業訓練指導員は行動特性を発見するのは容易と思われた。

しかし、研修を実施してグループワークを行っている様子を見ると、発見する行動特性は「できない」能力に偏っているような印象を受ける。そして、今年の3月から新たに開始した「通信で学ぶ精神・発達障害に配慮した支援と対応（理解と接し方編）」研修で明らかなものとなった。

この新しい研修はタイトルにあるように、通信を活用した研修である。1ヶ月間程度でこなす標準課題が出されるとともに、1日間のスクーリングを実施する研修である。標準課題では、仮定の配慮訓練生が訓練期間中に発生した3つのトラブル事例を読んで、行動特性を発見する課題を出している。

この新しい研修はこれまでに116名が受講した。受講者の多くは職業訓練指導員の経験が10年以上である。

そして、受講者が発見した行動特性を「できる」能力と「できない」能力にわけて、それぞれの発見数ごとの人数の分布を示したのが下図である。「できる」能力の平均発見数は3.70個、「できない」能力の平均発見数は7.52個となった。

なお、行動特性には、特定の場面によっては「できる」能力だが、他の場面では「できない」能力になってしまうものもある。例えば、「正確にやろうとする意識がある反面、必要以上に時間をかけすぎる。」という回答である。このような行動特性については、「できる」能力と「できない」能力の両方を発見したとカウントしている。

トラブル事例を分析するので「できない」能力に関する情報が多いとはいえ、各事例には「できる」能力に関する情報も複数記述されている。それに加えて、リフレーミングをすると「できる」能力とみなせる情報もある。

だが結果は、研修受講者の大半が、1事例から1個程度しか「できる」能力を発見できなかったことを示している。特に、発見数0個の研修受講者が約1割もいる。

一方で、「できない」能力の発見数は多い。仮想事例で設定した箇所以外の記述から「できない」能力を発見した回答もみられた。

このことから職業訓練指導員の多くは、行動特性の分析では「できない」能力に注目する傾向が強く、「できる」能力を見逃しやすいという課題があることがわかった。

これらの課題は、受講者の職歴や障害者支援の経験の有無など細かい部分についての検証を行う必要があるが、現時点での予想される要因として次のものが挙げられる。

まず、「できない」能力に注目することについては、職業訓練指導員という職種の影響が考えられる。すなわち、訓練生が一人前の仕事ができる能力に到達しているかどうかを常に気にしている。足りない能力を早期に発見し、指導して伸ばす仕事を繰り返し行っているため、「できない」能力に注目しがちになると考えられる。

また、「できない」能力の回答をみると、精神・発達障害の特性と関連づけた回答も多い。これは、近年の配慮訓練生の増加に対応するために勉強してきた結果ともいえる。

一方、「できる」能力を見逃す要因としては、職種の影響から、仕事レベルでないと「できる」能力とは評価できない傾向があると考えられる。また、リフレーミングや補充方法によって「できる」能力として評価できることに気がつかないことも考えられる。

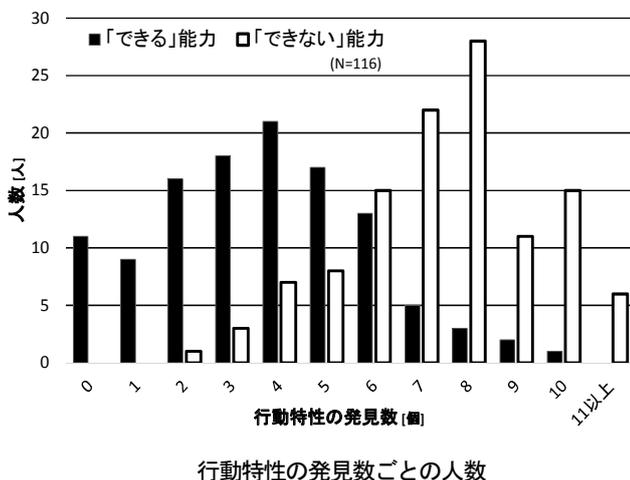
これらの要因をより明らかにすることで、行動特性の分析をより高いレベルに習得できるように、研修を工夫することができよう。

#### 5 おわりに

配慮訓練生の「できる」能力を発見することは、支援・対応を行うために非常に重要なプロセスである。これを見逃さないための方法が開発できれば、職業訓練指導員以外にも役立つであろう。今後も分析をすすめていきたい。

##### 【参考文献】

- 1) 高齢・障害・求職者雇用支援機構：「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」, <http://www.tetras.uitec.jeed.or.jp/publication/search/detail?id=1027>, 職業能力開発総合大学校基盤整備センター（2015）
- 2) 深江, 来往, 安房, 寺内, 松本：精神・発達障害と似た行動特性の学生に対する効果的な支援方法に関する研究 ～研修の開発と実践報告～, 「日本職業リハビリテーション学会 第44回京都大会 プログラム・抄録集」, pp.148-149, （2016）



# 国立職業リハビリテーションセンターにおける 発達障害者に対する職業訓練を通じた実践的な場面設定による 適応性向上の一事例

隅本 祐樹（国立職業リハビリテーションセンター 職業訓練指導員）

## 1 概要

国立職業リハビリテーションセンター（以下「職リハセンター」という。）では、雇用ニーズに対応するため、精神障害・発達障害・高次脳機能障害等の認知機能に障害を有する方に対する職業訓練に注力している。その中で必要となる訓練環境は、訓練生の障害特性（以下「特性」という。）に沿った配慮が求められる。そのため、実際の訓練では、障害を補うための行動や手段（以下「補充方法」という。）や技能の習得、それに伴うアセスメント等を適宜行い、同じ指導員から指示を受け、作業環境も整えて日々訓練を行っている。しかし、就職し、就業指示者や作業環境が変わることで、今まで訓練で身につけた技能・技術を発揮できない修了生がいる状態にある。その対策として、職リハセンターでは、OAシステム科での訓練を知識付与・般化<sup>31</sup>・実践の3ステップに分け、少しずつ環境の変化に適応できる訓練を実施した。

本発表は、適応性を向上させる支援（以下「適応支援」という。）を要する訓練生への対応として、3ステップに分けた訓練の手法について事例を通して考察するものである。

## 2 現状の課題

職リハセンターでの訓練期間は原則1年であり、発達障害者は入所後職域開発科<sup>32</sup>に所属し、約5週間の期間にわたって導入訓練<sup>33</sup>を受講する。導入訓練では、特性の理解、自己の障害への理解の促進、補充方法の習得等を行っている。導入訓練が終了すると本訓練（OAシステム科での訓練）へ移行となり、残りの約11ヶ月の間に情報通信技術に関する職業訓練を行っている。訓練期間の半分の6ヶ月を目途に就職活動の準備を始め、就職への意識を高めながら職業訓練を行っている。

基本的な訓練の流れは、図1に示すとおりである。

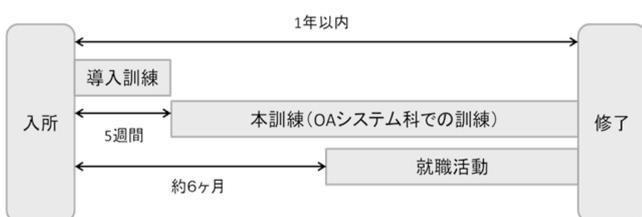


図1 職リハセンターでの訓練の流れ

本発表で取り上げる訓練生の入所時のプロフィールと職業訓練において現れた特性は以下の通りである。

### 訓練生のプロフィール

- ・M氏 OAシステム科 ソフトウェア開発コース所属
- ・発達障害（高機能自閉症）精神障害者保健福祉手帳2級
- ・C#やPHP等の言語を用いたシステム開発の経験がある。情報系の技術に興味があり、システム管理やシステム開発に関する業務への就職を目標としている。

### 職業訓練を行う中で現れたM氏の特性

- ・暗黙の了解がわからない
- ・突然発生する大きな音が苦手である
- ・立て続けに質問をするため、質問が終わらない
- ・遠くにいる人に近寄らずに声をかける
- ・相手が人と話しているときに割り込んでしまう
- ・普段持ち歩くバッグが3つある
- ・忘れ物が多い
- ・頭髪が整っていないまま通所することが多い
- ・5分程度の遅刻をすることが多い
- ・情報系技術への興味が非常に高く、技術の吸収力も高い

## 3 訓練の実際

前項で述べた特性の緩和や適応性の向上を図るため、訓練を知識付与・般化・実践の3ステップに分割し、少しずつ環境を変化させながら訓練を行うこととした。本手法では、ステップを跨ぐ際に環境の変化が生じるため、ステップ移行直後は知識を般化するまでに時間を要することが推察される。今回の事例では、前のステップで身につけた知識が要求される場面を設けることとした。それぞれのステップにおける進め方について事例を基に紹介する。

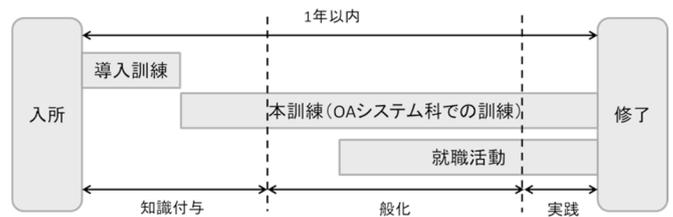


図2 ステップ分割のイメージ

## (1) 1ステップ (知識付与)

就業上、あるいは就職に必要な知識を学習するステップである。新たに知識を学習するだけでなく、今までに積み重ねてきた経験や知識の整理を行うことで、より深く正確に知識を再確認することができる。

まず、知識付与の訓練として、職域開発科において週に1回の頻度で開催される講義への参加を依頼した。1回の講義で1つのテーマについて学習を行い、テーマの内容は、自分の障害について、自己分析、求人票の見方、自己分析の結果から希望する合理的な配慮などを取りまとめたナビゲーションブックの作成、報告・連絡・相談、感謝と謝罪・断り方、質問・依頼の仕方、指示・忠告の受け方等があり、グループでコミュニケーションを取り合いながら学習することで、少しずつ知識を深めていくことが可能となる。

## (2) 2ステップ (般化)

般化のステップは、知識付与で学習した知識を訓練において実際に活用することができるかをアセスメントし、指導を行うステップである。本発表の事例では、作業が個人で完結する通常訓練と他の訓練生とのコミュニケーションが発生するグループ課題の2つの環境において般化を図った。

### ① 通常訓練での般化

訓練中で顕著に現れた特性は、質問が冗長になりがちになる特性であった。面談の中でも「どこで質問を終わらせればいいのか分からない」と発言していたため、約束事を取り決めて訓練中に意識し、行動できているかどうか確認することとした。訓練中に守れていない場面があった場合は、その場で指摘をするとともに、それぞれの項目をクリアできているか1週間に1回の頻度でM氏と指導員共に確認を行い、定着を促した。それにより、訓練中での意識が高まり、少しずつ訓練の場で般化が進んでいった。結果として、応対面の特性が減少し、以下の通りとなった。

- ・周囲の物音に敏感である
- ・暗黙の了解が分からない
- ・立て続けに質問をするため、質問が終わらない

### ② OAシステム総合演習 (グループ開発)

般化の仕上げとして、プロジェクトを組んでシステム開発を行う総合演習を行った。訓練の進捗状況が同程度の4人の訓練生でプロジェクトを組み、指導員を顧客と見立て聞き取りをしながらシステム開発を行った。システム開発の流れとして、最初に顧客の要望を聞き取る要求定義を行い、続けて要望に対してシステムとしての解決策を定める

要件定義を行うことで顧客の求めているものとシステムが合致しているか調整する。プロジェクトでは、1週間に1回の頻度で会議を行い、作業の進捗の報告や成果物の評価を行うこととした。その結果、訓練生同士の仕様の打ち合わせや相談が活発となり、1人で完結する作業のみを行っていた訓練生も自分の考えを相手に伝えることができるようになった。訓練生にとってコミュニケーションの必要性を理解する良い経験となる実習ではあったものの、訓練生の修了や実習の開始等が重なり、モックアップの作成までで中断することとした。

### (3) 3ステップ (実践)

実践のステップでは、訓練で身につけたビジネスマナーや知識・技能を職場の中で発揮できるか職場実習を活用して確認を行った。M氏との面談の中で、前職からの経験で自分に向いている仕事と向いていない仕事に分かってきたものの、はっきりと理解している訳ではないため心配であることを訴えていたこともあり、職場環境や業務内容の向き不向きを再確認するため、職場実習の要請があった2社とも職場実習を行うこととした。異なる2件の事業所で実習を経験することで、職場環境や職業適性の理解が更に深まったと考えられる。このような実習による訓練生の気づき、必要性の実感貴重な経験となるため、可能であれば積極的に職場実習を活用することが重要であると考えられる。

## 4 考察

環境の変化への適応を緩やかに促すことができ、ステップごとに特性の改善及びビジネスマナーの定着具合を適切なタイミングで図ることができたため、本訓練初期から現れていた特性を大幅に緩和することができたと考えられる。

職場実習の場面では、環境の違いによって表出する特性が異なったが、環境が合致すれば特段問題なく業務を行うことができていた。これは、般化・実践のステップでは訓練生自身が習得した知識の必要性を感じるように意識して指導を行ったことで、ステップが進んでいくにつれて必要性や就業に対するイメージが強化され、確信へと変わっていき、より強固にビジネスマナーの般化を図ることができたからだと考えられる。

### 【注】

- 1) 対応する人や環境等の場面が変わっても能力が発揮できるようにすること。
- 2) 障害状況に合わせた業務の進め方に関する知識・技能の習得や適応支援を行う訓練科。
- 3) 職業訓練への適応性を向上させ本訓練への円滑な移行を図れるよう個々の特性を把握し、自己認識を促進するために行われる訓練。